2007-02449/

Express

BULLETIN D'INFORMATION DU MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE LA MÉTROPOLE

N° 12 - 10 août 2001
Archives

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI EN MILIEU MUNICIPAL

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Elle touche l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus dans le secteur municipal et dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, aussi bien que d'autres organismes comme les sociétés d'État et la Sûreté du Québec.

La loi a pour but de rendre le personnel de ces organismes plus représentatif du pluralisme de notre société actuelle.

Plus précisément, elle veut assurer une représentation équitable de groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi, à savoir :

- les femmes;
- les autochtones;
- les membres des minorités visibles;
- les personnes de langue maternelle autre que le français ou l'anglais et qui ne sont ni autochtones ni membres d'une minorité visible.

Elle permet ainsi de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et d'aller puiser toute l'expertise et la compétence présente dans la population québécoise.

C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui est chargée de veiller à l'application de cette loi.

Les obligations prévues par la loi

Au cours du mois de mai, les municipalités et les organismes municipaux visés par la loi ont reçu une lettre du président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse les informant des dispositions à prendre pour se conformer à cette loi.

Dans un premier temps, les organismes n'ont qu'une seule obligation : celle de procéder, dans le délai qui leur est indiqué par la Commission, à une analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes mentionnés

dans la loi, et de transmettre le rapport de cette analyse à la Commission. Cette dernière leur fournit d'ailleurs le support technique et professionnel nécessaire.

À l'aide de l'examen des résultats de l'analyse et d'une comparaison avec les données statistiques les plus à jour, la Commission pourra constater quels sont les organismes où, pour certains types d'emploi ou pour certains regroupements de types d'emploi, il y a sous-représentation des groupes visés par la loi.

Elle avisera ces organismes de mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi. Dans les douze mois suivant la réception de cet avis, les organismes devront transmettre à la Commission, pour vérification, le programme d'accès à l'égalité en emploi qu'ils auront élaboré et, par la suite, lui faire parvenir, tous les trois ans, un rapport sur l'implantation de ce programme.

Toute municipalité ou tout organisme désireux d'implanter un programme d'accès à l'égalité peut s'adresser à la Commission.

Pour de l'information générale sur les programmes d'accès à l'égalité et pour consulter le texte intégral de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, vous pouvez consulter le site Web de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à l'adresse suivante : www.cdpdj.qc.ca

Publication	
Source Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	10, rue Pierre-Olivier-Chauveau Québec (Québec) G1R 4J3 **(418) 691-2019**
Production Affaires publiques et Communications Ministère des Affaires municipales et de la Métropole	C.P. 83 Tour de la Place-Victoria Bureau 3.10 Montréal (Québec) H4Z 1B7
Site Web mamm.gouv.qc.ca	